

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
KAMU YÖNETİMİ BÖLÜMÜ**

MEB' İN ÖĞRETMEN İSTİHDAM BİÇİMLERİ

**Hamit UÇMAN
03080656**

**Şubat/2006
Ankara**

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
1. EĞİTİM HİZMETİ	3
2. ÖĞRETMENLER	4
2.1 KADROLU ÖĞRETMENLER	6
2.2 GELECEK SÖZLEŞMESİ OLMAYAN ÖĞRETMENLER	8
2.2.1 Eleştirel Bir Bakış	11
2.2.2 Danıştay Kararları	15
2.3 DERS BAŞINA ÜCRETLİ ÖĞRETMENLER	18
SONUÇ	19
KAYNAKÇA	21

GİRİŞ

Kamu hizmeti ve kamu hizmetini yerine getiren kamu personeli günümüzün en çok tartışılan konuları arasındadır. Tartışma görünüşte bu konularla sınırlı gibi gözükmemektedir. Fakat biraz incelediğimizde tartışmanın ve tartışılanların salt bu konularla sınırlı olmadığı görülmektedir. Bu başlıklar altında devlet-kamu, devletin yeni dünyadaki rolü, devletin büyüklüğü, devlet-birey ilişkisi, devletin istihdam kapısı olup olamayacağı, kamunun performansı... gibi birçok konu tartışılmakta, geleceği etkileyecek uygulamalar yaşama geçirilmektedir. Günümüz de birçok sorunun kaynağı kamusal mekanizmalar olarak görülmekte, demokrasinin yada demokratikleşmenin önündeki en büyük engel olarak, kamu mekanizmaları veya kamusal yöntemler gösterilmektedir. Bunlara karşı çözümün ise kamusal mekanizmaların tasfiye edilmesinde,piyasa mekanizmalarının yaygınlaştırılmasında olduğu belirtilmekte, devlet ve kamusal mekanizmalara geniş bir saldırı kampanyası başlatılmaktadır¹. Günümüzün en çok şikayet edilen organı devletin yürütme organı olan idare,en çok eleştirilen çalışanları da kamu personelleri olmaktadır. Bu konuşulanların odağında bir **dönüşüm** bulunmaktadır. Devletin dönüşümü, sistemin dönüşümü, yapısal mekanizmaların dönüşümü... gibi dönüşümler söz konusudur. Fakat buradaki çelişkili durumu görmezlikten gelmek mümkün değildir. Bu durum şöyle özetlenebilir: “Devlet var olan yapılarını doğru düzgün çalıştıramamakta ve fiili görevlerini tam olarak yerine getirememektedir. Bu noktalar eksikken, yeniden farklı uygulamalara girişmekte, tam olarak başaramadığı işleri tasfiye etmektedir. Fakat tasfiye ettiklerinin yerine koydukları ise tam anlamıyla bir ucube olmaktadır.

Başka bir boyuttan ele aldığımızda ise gelişmelerin arka planında küresel ölçekte güçlerin olduğunu görmekteyiz. Hazırlanan taslaklar, sunulan yeni istihdam biçimleri, uygulanmak istenen yeni yöntemler ulusal gibi gözükse de uluslararası bir çalışmanın ürünüdür. Bu da dünyadaki neo_liberal dalganın ülkemizi etkilediğinin bir göstergesidir. Türkiye, tüm bu gelişmeleri uluslararası aktörlerin sunduğu bir paket olarak kabul etmekte ve uygulamaktadır. Bunun en güzel örneği 2005-2008 yılları için İMF ile imzalanan Stand_By anlaşmasında görülmektedir. Anlaşmanın maddelerinden

¹ Birgül Ayman GÜLER, **Yeni Sağ ve Devletin Değişimi**,İmge Kitabevi,2.Baskı,s:15-16

birisi: “Türkiye’ nin kamu personel reformunu ivedilikle gerçekleştireceğidir².” Neo_liberal politikalar, bu politikaların Türkiye’ ye yansıması, tarihsel kökeni vb. konular başka çalışmalara konu olabilecek tartışmalardır. Fakat çalışmamız olan “MEB’ in Öğretmen İstihdam Biçimleri” yani kamu personeli ve kamu personeline yaşanan değişimlerin menşei anlamak açısından dikkat edilmesi gereken konulardır. Dolayısıyla kamu personeli inceleme demek salt devletin istihdam ettiği kişileri ve bunların özlük haklarını incelemek demek değildir. Devletin algılanışı, kamu hizmetinin sınırları, birey-devlet ilişkisi, uluslararası etkiler, idari ilkelerdeki değişim, anayasal sorunlar vb. birçok konuyu, inceleme alanı içine almaktadır. Günümüzde, belirttiğimiz tartışmaların 2 boyutu vardır:

1.Boyut: Devletin faaliyet alanlarını çeşitli sebepler öne sürerek farklı yollarla terk etmesi ³.

2.Boyut: Devlet faaliyet gösterdiği alanları terk etmemektedir. Fakat faaliyetlerini yerine getirirken kullandığı yöntemler, personeli çalıştırırken kullandığı ilkelere birtakım değişikliklere gitmektedir.

Ülkemizde 80’li yıllardan itibaren kullanılan yöntem ikinci boyutta anlattığımız yöntemdir. Dönüşümünü radikal bir şekilde gerçekleştiremeyen ülkeler ikinci boyutu yaşamaktadırlar⁴. Son noktada ülkemizde de kamu personel sistemi baştan aşağıya kurallara bağlanmak suretiyle reforma edilecek ve sistem tamamen değiştirilecektir. Fakat geçiş aşamasında eski ve yeni uygulamalar bir arada bulunduğu için sistemde bir hengame yaşanmakta,birtakım eşitsizlikler ortaya çıkmaktadır⁵.

Çalışmamıza konu olan eğitim hizmetleri sınıfı personeli ve öğretmenler tüm bu anlattıklarımıza verilebilecek en iyi örnektir. Değişim sürecini, devletin yapılanışı ve birtakım faaliyetleri nasıl algıladığını, personel istihdamında yaşanan değişimi MEB’ de görebilmekteyiz.

Çalışmamızda eğitim hizmeti, bunun nasıl bir hizmet olduğu, eğitim hizmetinin ana unsuru öğretmenler, MEB’ de mevcut öğretmen türleri, bunların hukuksal

² “Kamu Personel Reformu Konferansı”,23.12.05/SBF/Dr. İpek ÖZKAL

³ Bu boyut ülkemizde radikal bir şekilde gündeme getirilmemektedir.Fakat son **KYTK**” unun değişen aşamalarında birtakım faaliyetlerin ki bunların içerisinde çalışmamıza konu olan eğitim faaliyetleri de vardır yerel yönetimlere devredildiğini görmekteyiz. Doğrudan değil dolaylı bir devir söz konusudur.

⁴ Çalışmamıza odak noktası olan Sözleşmeli kamu çalışanlarının tarihsel arka planını oluşturan sözleşmeli personele ilişkin ilk hukuksal düzenlemeler 1978-1985 tarihliidir.

⁵ Memur ve işçi istihdamına ilişkin bir çok sorun halledilememiş iken sosyal devletin nitelikleri tam olarak sağlanamamışken sözleşmesi personel uygulaması yeni sorunların doğmasına yol açmaktadır.

dayanakları, son yılların gelişen istihdam biçimi _sözleşmeli öğretmenler_ incelenmeye çalışılacak ve bu konulara ilişkin birtakım sorunlar ortaya çıkarılıp çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

1. EĞİTİM HİZMETİ

Eğitim hizmetini tanımlarken birtakım kriterleri esas almak zorundayız. Bir hizmetin kamu hizmeti olup olmadığını anlamak için kullanacağımız birtakım yaklaşımlar vardır. Bunlar:

İktisadi /Nesnellik olarak Kamu Hizmeti,

Devletin işlevleri/Görevleri olarak Kamu Hizmeti,

Devletin yarattığı işlevler olarak Kamu Hizmeti⁶.

Eğitim hizmetini değerlendirirken kullanacağımız yaklaşım **devletin işlevleri ve görevleri** yaklaşımı olacaktır. Bu yaklaşıma göre baktığımızda devletin 3 işlevi bulunmaktadır. Bu 3 işlevden devletin 1. işlevi: “Savunma, asayişin sağlanması, para basılması, ulaşımın örgütlenmesi gibi geleneksel hizmetlere ek olarak serbest pazarın yaratılması, **eğitim**, sosyal güvenlik vb. hizmetlerdir⁷. Görüldüğü gibi eğitim hizmeti belli amaçları gerçekleştirmek için devlete yüklenmiş bir hizmettir. Hukuksal olarak incelediğimizde de eğitim hizmetinin bir kamu hizmeti olduğuna ilişkin güçlü argümanlar bulunmaktadır. Devletin temel yazılı belgesi olan ve normlar hiyerarşisinde en üstte bulunan anayasa bu alana ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Anayasanın 42. maddesi “**Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevini**” düzenlemektedir. İlgili maddenin 5. fıkrasında “ İlköğretimin, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır ” şeklinde belirtilmiştir. Yalnızca bu fıkradan hareketle en azından ilköğretim aşamasına kadar eğitim hizmetinin bir kamu hizmeti olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca gerek Milli Eğitim Temel Kanunu’nda gerek Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun’ da eğitim hizmetinin asli ve sürekli bir kamu hizmeti olduğu vurgulanmaktadır.

Bununla birlikte organik olarak baktığımızda; günümüzde eğitim hizmetinin devletin yanında özel sektör tarafından da yerine getirildiğini görmekteyiz.(Kolejler,vakıf okulları vb.) Bu okullarda şüphesiz ki eğitim-öğretimin

⁶ Onur KARAHANOGULLARI, **Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)** , Turhan Kitabevi,1.Bası

⁷ **Ibid**,s:20

yanında kar amacı güdülmekte, okullar işletme olarak görülmektedir. Fakat başka bir açıdan bakarsak bu kurumlar MEB' in programını uygulamak zorundadır. Aynı zamanda MEB' in denetimine tabiidir.(Bu sistemin ne kadar işlediği tartışmaya açıktır.) Dolayısıyla özel sektörde olsa devletin bir etkisi görülmektedir.

Eğitim hizmeti bir kamu hizmeti midir? Asli ve sürekli bir hizmet midir? Kamunun müdahil olmaması gereken, piyasa aktörlerine bırakması gereken bir hizmet midir? Bu soruların cevaplarının her biri farklı çalışmalara konu olabilecek cevaplardır. Dolayısıyla çalışmamızda bu tartışmalar üzerinde durulmayacaktır. Eğitim hizmeti bir kamu hizmeti olarak kabul edilecektir. MEB tarafından yerine getirilmesi gereken asli-sürekli bir kamu hizmeti olarak görülecektir. Bir kamu hizmeti olarak kabul ettiğimiz eğitim hizmetinin hiç kuşkusuz en önemli elemanları öğretmenlerdir. Bunların hangi başlıklar altında istihdam edilmeleri, özlük haklarının nasıl düzenlendiğini vb. hususları bilmek hem eğitimin kalitesini anlama hem var olan eğitim sisteminin ne durumda olduğunu ve ne yöne kaymakta olduğunu tahmin etme açısından önemli bilgiler verecektir.

2. ÖĞRETMENLER

Öğretmenler toplumsal hayatımızın vazgeçilmez gerçeğidir. Cumhuriyet' in aydınlanma neferleri olarak tanımlanmış, devrimlerin ve inkılapların en önemli anlatıcıları olmuştur.(Cumhuriyet' in kurucusu M. Kemal ATATÜRK' ün başöğretmen olarak nitelendirilmesi bu noktada dikkate değerdir.) Köy romanlarından cumhuriyet dönemini konu edinen filmlere kadar birçok eserde ve alanda öğretmenleri görmek mümkündür. Hatta bizim anlayışımızda öğretmenlik mesleğine daha da ileri gidilerek kutsal bir meslek niteliği yüklenmiştir. Öğretmenler toplumsal yaşantımız açısından bu denli önemli ve gereklidir. Bu da aynı zamanda öğretmenlere bakarak toplumu analiz etmemize imkan vermektedir. Şöyle ki toplumun ekonomik anlamda gelişmişliğini, eğitim durumunu, teknolojik ilerlemesini öğretmenler üzerinden değerlendirebiliriz.(Buda kamu personelini incelemenin salt bir istihdam biçimini incelemek olmadığının kanıtıdır.) Öğretmenleri değerlendirirken dikkat etmemiz gereken diğer unsurlar öğrenciler ve okullardır. Öğretmenleri, öğrenciler ve okullardan ayırarak incelemek sağlıklı bir inceleme olmayacaktır. Eksik bir değerlendirme olacaktır. Bu açıdan baktığımızda;

Bugün İlköğretim kurumlarında 10 milyon 10 bin öğrenci eğitim görmektedir, okul sayısı 35 bin 502_ derslik sayısı 267 bin 241'dir⁸. (Okul öncesi okul sayısı 610, öğrenci sayısı 290 bin_ortaöğretim okul sayısı 6389, öğrenci sayısı 2 milyon 855 bin 581.) 17 bin 636 ilköğretim okulunda 646 bin öğrenci birleştirilmiş sınıflı okullarda eğitim-öğretim görmektedir⁹. 751 bini köy, 4 milyon 845 bini şehir merkezi ilköğretim okullarında olmak üzere toplam 5 milyon 596 bin öğrenci ikili eğitim almaktadır. Köy ve şehir ilköğretim okullarının, normal eğitim-öğretim yapılan 30 öğrencilik dersliklere dönüşebilmesi için 100 bin 500 dersliğe gereksinim vardır. İlköğretim kurumlarında yeni kayıt ve okuyan öğrenci ile mezun olan öğrenci arasında yapılan karşılaştırmada; öğrencilerin %10' unun ya sınıf tekrarı yaptığı yada okulu terk ettiği anlaşılmaktadır¹⁰. Ayrıca ilköğretim kurumlarını bitiren öğrencilerin %16' sı ortaöğretime kayıt yaptırmamaktadır. Buda eğitimimizin kalitesini ortaya koyması açısından önemlidir.

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin 219 bini (% 57"lik bir oranı oluşturmaktadır.) sınıf öğretmenidir. 3 bin 985 rehber öğretmen yer almaktadır. (Bir rehber öğretmene 2 bin 512 öğrenci düşmektedir. Buda eğitim sistemimizde yer alan rehber öğretmenlerin durumunu göstermektedir.) Ortaöğretime ilişkin rakamlara da baktığımızda çok farklı olmayan sonuçları çıkarmaktayız. Bu çarpıcı veriler ışığında öğretmenlerimizi değerlendirdiğimizde öncelikle şunu belirtmeliyiz: Öğretmenlerimizi değerlendirirken kullanacağımız kriter nelerdir? Bu kriter hiç kuşkusuz AB sürecinde yer alan Türkiye için AB Ülkeleri olacaktır.

AB ülkelerinde sınıf başına düşen öğrenci sayısı: Almanya' da 24/Yunanistan' da 24/Portekiz' de 22 iken Türkiye' de bu sayı 50-60 arasında değişmektedir. 15 yıllık bir öğretmenin kazandığı ücret: Almanya' da 1708 saate karşılık 53 bin dolar/ Yunanistan' da 1762 saate karşılık 24 bin 600 dolar iken Türkiye'de bu rakam 1816 saate karşılık 7 bin 343 dolardır¹¹. Sonuç itibariyle böyle rakamlara sahip olan öğretmenlerimizin %42 si ek iş yapmaktadır.

Rakamlara konu olan öğretmenler bizim çalışmamızda **“Kadrolu Öğretmenler”** olarak adlandırdığımız sınıfa ait öğretmenlerdir. Diğer öğretmen istihdam biçimlerini de

⁸ www.eğitim-sen.org.tr

⁹ Bu sayıya birleştirilmiş sınıflarda eğitim gören 646 bin öğrenciyi eklediğimizde toplam 6 milyon 242 bin öğrencinin çağdışı koşullarda eğitim-öğretim gördüğünü görmekteyiz. Bunun rakamsal oranı % 62 dir.

¹⁰ www.eğitim-sen.org.tr

¹¹ www.eğitim-sen.org.tr. 30 il merkezinde bulunan 260 ilköğretim okulunda görev yapan 11 bin 500 öğretmene yönelik yapılan bir anket araştırmasıdır.

bu rakamlara konu ettiğimizde daha çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Böyle bir sisteme sahip MEB, sistemin en önemli personeli olan öğretmenlere ilişkin bir takım faaliyetler başlamıştır. Mevcut öğretmenlere ilişkin sorunları çözümlemek yerine aynı eğitim hizmetini yerine getiren fakat birbirinden tamamen farklı hak-yetki-güvenceye sahip bireylere yol açacak yeni istihdam biçimleri yaratmaya çalışmaktadır. Sonuç itibarıyla artık öğretmen dediğimizde kafamızda tek bir meslek ve bu mesleğe ilişkin yapısal çerçeve canlanmamaktadır. Birbirinden tamamen farklı yapısal uygulamalar ve bunların sonucunda ortaya çıkan personeller söz konusudur. Bugün MEB’ de öğretmen olarak çalışan 3 tür personelden söz etmek mümkündür. Bunlar :

2.1 Kadrolu Öğretmenler

Devlet Memurları Kanunun 4. maddesinin A fıkrasına göre çalışan personeldir. Bu öğretmenlerin memuriyet güvenceleri vardır. Sosyal Güvenlik Hakları ve ilgili hizmetleri T.C Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. MEB’ in öğretmen istihdamına ilişkin ana sınıftır. 2002 yılının verileriyle okulöncesi:18 bin 149/ İlköğretim:375 bin 620/ Ortaöğretim:145 bin 461 olmak üzere örgün eğitimde toplam 539 bin 230 öğretmen görev yapmaktadır¹². Buda çalışan öğretmenlerin içerisinde yaklaşık olarak %80’lik bir orana tekabül etmektedir. Kadrolu öğretmenler eğitim hizmetinin asli ve sürekli bir hizmet olmasıyla birebir ilgilidir. Bir kere kadrolu öğretmenlerin memuriyet güvenceleri vardır. 657 DMK’ nın 4/A’ ya tabii olduklarına göre bu kişiler asli-sürekli kamu hizmetini ifa ile görevlendirilenlerdir. Bu öğretmenler üniversitelerin ilgili eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ na girmekte ve bu sınavdan aldıkları puana göre atamaları gerçekleştirilmektedir. İlk işe başladığında yaklaşık 600 YTL (Yeni Türk Lirası) maaş almakta, ilerleyen süreçte maaşları yükselmektedir. Çalışan bu kişilerin denetlenmesi, sicillerinin tutulması MEB tarafından yapılmakta bu sicillere ve zamana göre mesleklerinde kıdem-kademe atlamaktadırlar. İlerleyen bölümlerde bilgilerini vereceğimiz diğer öğretmen türlerine göre ücret ve sosyal hakları daha iyi olmaktadır. Fakat diğer ülkelerdeki meslektaşları ile karşılaştırıldığında kötü bir yaşam ve çalışma

¹² Örgün Eğitim MEB tarafından yerine getirilen okulöncesi eğitim , ilköğretim ve ortaöğretimi kapsamaktadır.Anayasanın 42. maddesinde belirtilen ilköğretim, örgün eğitim kapsamı içerisinde.Birde örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsayan yaygın eğitim vardır. Bu eğitim türünde görev yapan kadrolu öğretmenlerin sayısı 49 bin 989.(MEB APK Dairesi Raporları/2002)

koşullarına sahip olmaktadırlar. (Öğretmenler Başlıklı bölümde verdiğimiz bilgileri hatırlamak gerekir)

Bu öğretmenlerin büyük çoğunluğu yoksulluk sınırında yaşamaktadırlar. Milli Eğitim Bakanı yazılı bir soru önergesine verdiği yanıtta :AB ülkeleri içerisinde Türkiye’ de 15 yıllık bir öğretmenin aldığı maaşın 800 YTL olduğunu söylemiştir¹³. Fakat DİE (Devlet İstatistik Enstitüsü) ‘nün raporuyla Eylül 2005 itibariyle 4 kişilik bir ailenin geçimi 1800 YTL’ dir. Buda öğretmenlerin ciddi manada bir sıkıntı çektiklerini göstermektedir¹⁴.

Türkiye’ nin de altına imzasını attığı UNESCO ve ILO’ nun 5 Ekim 1966 tarihinde ortaklaşa kabul ettikleri “Öğretmen Hakları Statüsü” ne göre: Öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimin en yüksek derece etkinliğini sağlayacak nitelikte olmalı ve öğretmenlere kendilerini tümüyle mesleksel uğraşlarına adanma olanağı vermelidir. Oysa ülkemizin de kabul ettiği bu antlaşmaya rağmen öğretmenlerimiz ekonomik ve sosyal sorunlarla uğraşmaktadır.

MEB Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde bu öğretmenlerin her bir türü için daire başkanlıkları oluşturmuştur. Okulöncesi ve Sınıf Öğretmenliği Daire Başkanlığı, Genel Bilgi Dersleri Öğretmenleri Daire Başkanlığı... vb. Her branşa ilişkin atama-özlük haklarının düzenlenmesi vb. işler bu daire başkanlıkları tarafından yerine getirilmektedir. Dolayısıyla bu öğretmenler MEB’ in yönetimi altındadır. Bundan dolayı okullarında müdürlerine yada bulundukları yerde milli eğitim müdürlerine karşı biraz daha özgür ve rahat davranabilmektedirler.

Son yıllardaki uygulamalarla sayısı giderek azaltılıp yok edilmeye çalışılan kadrolu öğretmenler için getirilen yeni düzenlemelerden birisi de “Öğretmenlik Kariyer Sınavı”dır. Bu sınava göre öğretmenler performanslarına göre rütbelendirilecek ve ücretlendirilecektir. Bu sınavla kadrolu öğretmenler aday/uzman/başöğretmen olarak ayrılacaktır. Uzman öğretmenlik için 6 yıl, başöğretmenlik için 7 yıl kıdem şartı getirilmektedir. Kişiler ilk öğretmenlik mesleğine atanmalarında aday öğretmen daha sonra girecekleri sınavlarda elde edecekleri başarılarla göre uzman öğretmen – başöğretmen¹⁵. Bu sınava karşı **Eğitim-Sen**’ in iptaline ilişkin açtığı ve yürütmeyi

¹³ www.tbmm.gov.tr/tutanak/dergisi/22_Donem-23_Birlesim-2_Oturum-24 Kasım 2005

¹⁴ Hükümet tarafından 2006 yılı için kamu çalışanları-öğretmenlere öngörülen zam:%2,5-%2,5 olmak üzere %5”tir.

¹⁵ “**Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği**” Resmi Gazete, No:25905/ Yayınlanma Tarihi:13.08.2005

durdurma kararı çıkarttığı dava bulunmasına karşın MEB ilk sınavını 2005 yılının son aylarında gerçekleştirmiştir. Uygulamanın öğretmenlik mesleğine ilişkin ne gibi sonuçlar doğuracağını ilerleyen günler gösterecektir.

MEB sisteminde ana sınıfı oluşturan, diğer öğretmenlik türlerine göre meslek güvencesi ve daha iyi sosyal hakları bulunmasına karşın Türkiye ve dünya şartlarına kıyasla yoksullukla uğraşan ve günden güne sayılarının azaltılması için yeni düzenlemeler getirilen kadrolu öğretmenleri diğer istihdam türleri ile değerlendirdiğimizde daha iyi anlamak mümkündür.

2.2 Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmenler

MEB' in 2004 yılında uygulamaya başlayıp ve her geçen gün sayısını arttırarak sürdürdüğü yeni bir öğretmen istihdam türüdür. Başlangıçta şunu belirtmek gerekir ki: “MEB' in ilgili düzenlenmelerinde bu kişiler –Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiler- olarak adlandırılmaktadır.” Kamuoyunda yapılan tartışmalarda, yorumlarda bu kişiler sözleşmeli öğretmen olarak adlandırılmaktadır. (Oysa 657 DMK' nın 4. Maddesinin B fıkrasında anlatılan sözleşmeli personel tanımına uymamaktadır.¹⁶) Kadrolu Öğretmenler hakkında bilgi verirken; bu kişilerin asli-sürekli bir kamu hizmetini ifa ile görevlendirildiğini ve bir memuriyet güvencesine sahip olduklarından bahsetmiştik.

Memuriyet güvencesi bir bakıma geleceğe ilişkin yapılan bir sözleşmedir. Kişi o mesleğe girdikten sonra 25-30 yıl (Emeklilik için nasıl bir süre öngörülmüşse...) hayatını, ekonomik ve sosyal yaşantısını o mesleğe göre düzenlemektedir. Dolayısıyla geleceğe ilişkin bir plan çıkarmaktadır. Bu açıdan düşündüğümüzde bu yeni istihdam türünü “ **Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmenler**” olarak adlandırmak yerinde olacaktır.

MEB bu yeni istihdam biçimini ilk olarak 2004-2005 Eğitim-Öğretim yılında uygulamıştır. 14/09/2004 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı' na dayanarak 5000 İngilizce

¹⁶ “....Sözleşmeli Personel:Kalkınma planı, yıllık program ve iş programların da yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerdeişçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir....”

Öğreticisi, 4000 Bilgisayar Öğreticisi MEB tarafından istihdam edilmiştir¹⁷. Kararda öğretmen ifadesi yerine öğretici ifadesinin kullanılması çok anlamlıdır. Çünkü kararın 2.Maddesinde İngilizce ve Bilgisayar Öğreticisi olarak istihdam edileceklerin eğitim durumuna ilişkin verilen bilgilerden bu kişiler için eğitim fakültesi olma zorunluluğunun kaldırıldığını görmekteyiz. Örneğin yurt içinde herhangi bir yükseköğretim kurumunun herhangi bir bölümünden mezun olan bir kişi Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (B) düzeyinden bir sonuç alması durumunda İngilizce Öğreticisi olarak çalışabilecektir. Bu yüzden öğretmen yerine öğretici kelimesinin kullanılması tesadüfî bir şey değildir. MEB bu karardan hareketle 2004-2005 yılında 9000 gelecek sözleşmesi olmayan öğretmen istihdam etmiştir. Fakat MEB asıl uygulamaya 2005-2006 yılında başlamıştır.

MEB 2005-2006 yılına ilişkin, uygulamanın kapsamını daha da genişletmiştir, herhangi bir branş sınırı koymamıştır.26/08/2005 tarihinde “MEB Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşıllanması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretler” başlığıyla bir karar çıkarmıştır¹⁸. Karar 15 maddeden oluşmakta ve yeni istihdam türünün özlük haklarından ücretlerine kadar ayrıntılı düzenleme getirmektedir.

Kararın 1. maddesinde çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararının amacının MEB’ na bağlı eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamak olduğu ve bu kişilerin 657 DMK’ nın C fıkrasına göre bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere çalıştırılacakları belirtilmektedir¹⁹. Bu doğrultuda 2005/2006 Eğitim-Öğretim yılında 20.000 öğretici çalıştırılacaktır. Bu 20.000 kişi içinde illere ve alanlara göre dağılımı MEB belirleyecektir. Bu şekilde istihdam edilecek kişilerde 657 DMK’ nın değişik 48. maddesi A bendinin 1,4,5,6 ve 7. alt bentlerinde belirtilen genel şartlar ve 01/01/1955 tarihi ve daha sonra doğumlu olma şartı aranacaktır. Yine bu kişiler KPSS sınavından aldıkları puan üstünlüğüne göre MEB tarafından seçilecektir. MEB kararın 4. maddesinin 2. fıkrasında 2004 yılında çıkardığı kararda getirdiği düzenlemeyi aynen

¹⁷ “**Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında, İngilizce Dil Öğreticiliği ve Bilgisayar Öğreticiliği Görevlerinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı ile Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Karar**”...Bakanlar Kurulu Kararı:14/09/2004-2004/78911, Resmi Gazete:1/10/2004-25600

¹⁸ ...Bakanlar Kurulu Kararı: 26/08/2005-2005/9345, Resmi Gazete:10/09/2005-2005/25932

¹⁹ ...” 657 DMK 4/C: Geçici Personeli düzenlemektedir. Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi”nin ve Maliye Bakanlığı”nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir...”

tekrarlamış ve MEB’ in belirleyeceği kriter ve öncelik sırasına göre diğer yükseköğretim kurumu mezunlarının da öğretici olarak çalıştırılabileceğini belirtmiştir.

Öğreticiler için haftalık çalışma süresi bir öğretim gününden az dört öğretim gününden fazla olmayacaktır. Burada her altı ders saati bir öğretim günü olarak belirlenmiştir. Öğreticilere bir öğretim günü için 2005/2006 yılında birinci yarı yıl brüt 58,30 YTL, ikinci yarı yıl için ise 61,50 YTL ödenecektir. (Şu ana kadar uygulamada bireylerin ellerine kararda geçen düzenlemelerden tamamen farklı miktarda ücretler geçmiştir. Örneğin halen gelecek sözleşmesi olmayan öğretmen olarak çalışan Mehmet E. adlı kişi gönderdiği bilgisinde eline aylık 400 YTL ücret geçmiştir. Ayrıca maaşlarının Bakanlar Kurulu Kararında belirtildiği gibi ayın 15’inde yatmadığını, birtakım aksaklıkların yaşandığını söylemektedir²⁰.)

İlgili düzenlemede önemli noktalardan biriside 8. maddedir. Sekizinci maddede “Çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde öğretmenler için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar öğreticiler içinde geçerlidir” şeklinde suç ve ceza manasında bir düzenleme yapılmıştır. Eşit çalışma koşulları, ücret ve haklara sahip olmayan öğreticiler, öğretmenlerle aynı hizmeti yerine getirmekle birlikte suç ve ceza alma konusunda aynı uygulamaya tabii olmaktadır. Sekizinci madde böyle bir düzenleme getirirken (İlgili konuda öğretmen ve öğreticiler eşitlenmiştir.) 15. madde ise personeli tamamen farklı noktalara çekecek ve insan hakları açısından da çok tartışılacak düzenlemeler getirmektedir. On beşinci maddeye göre bir öğretim yılında, sağlık kuruluşları tarafından verilen hastalık raporları kapsamında kullanılan hastalık izinlerinde azami 5 öğretim gününe tekabül eden ücret ödenir şeklinde düzenleme getirilmiştir. Hastalık izinlerinin bu süreyi aşması halinde aşan kısım için herhangi bir ücret ödenmez. Bu madde eğitim hizmetinde, eğitim hizmeti veren kişilerin nasıl bir ayrıma tabii tutulduklarının somut bir göstergesidir²¹. (Öğretici olarak çalıştırılanlara sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı SSK’ na tabii olduklarını ve öğretici olarak çalıştırılanlara sözleşmede yer alan ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağını da unutmamak gerekir.)

²⁰ Halen çalışmakta olan kişilere bu çalışmada kullanılan yeni bir teknikle ulaşılmıştır. Yazarın e-mail adresi www.memurlar.net/ www.sendika.org gibi konuya ilişkin tartışma formlarının olduğu sitelere gönderilmiş, bireylerden birtakım bilgiler istenmiştir. Kullanılan bu tekniği –internet üzeri röportaj- olarak adlandırabiliriz.

²¹ Giriş bölümünde belirttiğimiz –İşletmeciler Devlet- anlayışının etkilerini bu düzenlemede görmek mümkündür. Çünkü bu anlayış özel sektörde faaliyet gösteren bir işletmenin işçisine karşı sahip olduğu anlayışla tamamen aynıdır.

Bu istihdam türüne ilişkin getirilen düzenlemelerin içinde son olarak 10. maddeyi incelemek gerekir. İlgili Bakanlar Kurulu'nun 10. maddesi gerek mesleğin geleceği gerekse eğitim hizmetinin geleceği açısından çarpıcı sonuçlar yaratacak ve her iki alanında siyasallaşmasını sağlayacak düzenlemeler getirmektedir. Onuncu maddede "... Eğitim kurumu müdürlüğünce tespit edilenler, kurum müdürünün teklifi üzerine, durumlarına göre il/ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından uyarılabileceği gibi sözleşmeleri tek taraflı olarak feshedilebilir..." şeklinde hüküm bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin eğitim yaptıkları kurumlarda müdürlerinin ağır bir baskısı altında çalışabilecekleri anlamına gelmektedir. Eğitim kurumları tarafsızlık ilkesini kaybedecek iktidara göre değişen renkler taşıyan kurumlar haline geleceklerdir. Özgür olamayan ve sürekli baskı altında bulunan kişilerin vereceği eğitim hizmetinin ne ölçüde verimli ve başarılı olacağı da ayrı bir tartışma konusudur.

2004 yılında 9000 kişi ile başlayan bu yeni istihdam türü 2005/2006 yılında 20.000 kişiye çıkarılmıştır²². Yukarıda hukuksal çerçevesini anlattığımız gibi bu yeni istihdam türü MEB' in öğretmen istihdamına ilişkin düşündüğü ana istihdam türüdür. Sistemde şu anda temel çekirdeği oluşturan kadrolu öğretmenler ilerleyen yıllarda yavaş yavaş eritilecek, yaratılan bu tür hızla sistemin temel öğretmen biçimi olarak eğitim dünyasına yerleştirilecektir. Bilgilerden de görüldüğü gibi bir öğretim yılının ardından bu yeni türde istihdam edilecek kişilerin hem sayısı arttırılmış hem de alanı genişletilmiştir. Son günlerde ülkemizde gündemden düşmeyen Kamu Personeli Kanun Tasarısı Taslağının birçok maddesinde memurluktan sözleşmeliğe geçişi görmek mümkündür²³. Taslağın neredeyse her maddesi memurlar ve sözleşmeli personel olarak başlamaktadır. MEB' in uyguladığı ve Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik, bizim ise Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmenler olarak adlandırdığımız bu yeni istihdam türüne ilişkin getirilen düzenlemeleri anayasa ve diğer hukuksal metinler açısından değerlendirmeliyiz.

2.2.1 Eleştirel Bir Bakış

MEB' in öğretmen istihdam türlerinden ikincisi olan ve şu anda sistemde yaklaşık 17.000 civarında yer alan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiler/ Gelecek

²² Türk-Eğitim Sen'in verdiği bilgilere göre 9000 kişinin 2005/2006 yılında %90 lık bir kısmı öğret(menlik)icilik mesleğine devam etmemiştir.

²³ İlgili taslağın tam metni www.egitim-sen.org.tr adresinde bulmak mümkündür.

Sözleşmesi Olmayan Öğretmenler yukarıda anlattığımız çalışma koşulları, hukuksal dayanakları, MEB’ in bu istihdamı gerçekleştiren kullandığı ilkeler vb. birçok yönden tartışma konusudur. Öncelikle şunu belirtmeliyiz: “ Çalışmanın başında da vurguladığımız gibi eğitim hizmeti bir kamu hizmetidir. Devlet tarafından yerine getirilmesi gereken asli bir hizmettir.” Dolayısıyla bu hizmeti getirirken görevlendirilen personeli de bu açıdan değerlendirmek gerekir.

MEB Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiler uygulamasını başlatırken ilgili Bakanlar Kurulunun 1. maddesinde amacını MEB’ e bağlı eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanması olarak belirtmiştir. Bu amaç doğru bir amaçtır. Sistemiz de 60 bin öğretmen açığının bulunduğu aşıkardır. Fakat MEB öğretmen açığını kapatmak amacıyla geliştirdiği, uyguladığı istihdam türüyle de eğitim hizmetini algılayışı, eğitim hizmetine bakışı, bu hizmeti yerine getirirken kullandığı ilkelerini değiştirmektedir. Bununla bağlantılı önemli bir noktada ülkemizde binlerce öğretmen adayının- eğitim fakültelerinden mezun olmuş gencin öğretmen olarak beklemesidir. Bu kişiler nitelikli bireyler olmalarına rağmen işsiz olarak yaşamlarını sürdürmektedirler. MEB’ in bunlara öğretmenlik kapısını açması önemli görevlerinden biridir. Fakat hangi anlayışla, nasıl bir öğretmenlik kapısı? Bu sorulara şu anda uygulamayı gerçekleştirenler açısından sağlıklı ve doğru bir cevap vermek mümkün değildir. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiler meclis gündemine öğretmenler gününde taşınmıştır. Mecliste yapılan tartışmalara karşılık son olarak söz alan Başbakan Yardımcısı M. Ali Şahin uygulamayı şöyle savunmuştur: “...Bir an önce öğretmenlik bekleyen öğretmen adaylarımızı hiç olmazsa boş gezmesinler diye... DMK 657/4-C’ ye göre geçici personel fakat yine de öğretmen olarak istihdam ediyoruz. Belki kadrolu öğretmenler kadar imkanları yok ama hiç olmazsa maaş bakımından o seviyeye gelsin diye çalışıyoruz...”²⁴ .” Bu ifadelerden Başbakan Yardımcısı’nın da yaratılan bu yeni istihdam biçiminin kanuna-eğitim hizmetlerinin temel felsefesine aykırı olduğunu farkındadır. Fakat asıl üzücü nokta, üniversite mezunu işsiz gençlerin- öğretmen adaylarının Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiliğe yerleştirilirken “**Boş gezmesinler bari bir şeylerle uğraşsınlar**” anlayışıyla yerleştirildiklerinin Şahin’ in ifadesinde açıkça anlaşılmasıdır. Bu, toplumda işsizlik gibi bir büyük soruna çözüm üretmesi gereken siyasi iradenin- kamu yöneticilerinin bunun aksine bu sorunun vatandaşın zayıf noktası olarak görüp bundan

²⁴ www.tbmm.gov.tr / tutanak dergisi/23. Birleşim-1. Oturum 24.11.2005

yararlandıklarını göstermektedir. Kendi uygulayıcıları tarafından dahi bilerek yada bilmeyerek eleştirilen bu uygulamayı, anayasa ilkeleri çerçevesinde değerlendirdiğimizde de çarpıcı sonuçlar çıkarmaktayız.

Anayasanın Genel İlkeler başlıklı 128. maddesinin 1. fıkrasında “...Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür..” şeklinde düzenlenmektedir. Bu anayasal düzenlemede memurlar ve diğer kamu görevlileri şeklinde 2 personelden bahsedilmektedir. MEB’ in öğretmen istihdam türü olan “Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmenleri” diğer kamu görevlileri içinde düşünebiliriz. Fakat böyle bir düşünce çokta doğru olmayacaktır. 128 maddenin 1. fıkrasında belirtilen memurlar 657 sayılı DMK’ nın 4.maddesinin A fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili kanunda memur şöyle tanımlanmaktadır: “ Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzelkişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin ifa ile görevlendirilenler bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.” Anlaşılabileceği gibi kanunun yaptığı memur tanımında asli-sürekli kamu hizmeti vurgusu vardır. Kanunu tersten okursak söylediği şudur: “ Asli –Sürekli kamu hizmetinin yerine getirecek kişilerin memur olması gerektiğidir.” Oysa MEB öğreticilerin istihdamına ilişkin ilgili Bakanlar Kurulu Kararının 1. maddesinde Bakanlar Kurulu kararını 657 DMK’ nın 4/C’ ye dayandırmaktadır. 657 DMK’ nın 4. maddesinin C fıkrası geçici personeli düzenlemektedir. Daha öncede belirttiğimiz gibi 657 DMK 4/C geçici personeli: “ 1 yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi’ nin ve Maliye Bakanlığı’ nin görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalışan ve işçi sayılmayan kimseler” olarak tanımlanmaktadır. Görüldü gibi burada işin niteliğine uygun bir istihdam bağı kurulmamaktadır. MEB’ in ilgili düzenlemesi ham anayasaya hem de yasaya aykırıdır²⁵.

Önemli değerlendirme araçlarından birisi de anayasanın 128 sayılı maddesinin 2.fıkrasıdır. 2.fıkra... “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri... kanunla düzenlenir...” şeklinde belirtilmiştir. Bu anayasal düzenlemede hiçbir ayırım yapılmamıştır. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ifadesi kullanılarak tüm kamu personelleri aynı anayasal

²⁵ “Kısmi zamanlı geçici öğreticiler” aslında 657 DMK 4/C nın uygulama alanı olan mevsimlik işçiler ifadesinin değiştirilmiş halidir.”Mevsimlik Öğretmenler” başlığı daha uygun olacaktır.

düzenleme içine alınmıştır. Dolayısıyla memurluğa yada diğer kamu görevlilerine giren personel için kanuni bir düzenleme yapmak anayasal bir koşuldur. Fakat MEB 20.000 öğretmenin çalışmasına ilişkin hiçbir kanuni düzenleme yapmamıştır. Personel istihdamına ilişkin tüm uygulamalarını konu ile ilgili bir Bakanlar Kurulu Kararına dayandırmaktadır²⁶. Ayrıca burada yürütme organı olan Bakanlar Kurulu' nun yasamanın yapması gereken bir düzenlemeyi yerine getirmesinden dolayı **Fonksiyon Gaspının** bulunduğunu iddia etmek yanlış olmayacaktır²⁷.

Bir başka önemli nokta; ilgili kararnamenin 8.maddesinde:".....Çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde öğretmenler için suç sayılan fiil ve hareketler ile yaptırımlar öğreticiler için de geçerlidir....." şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Daha önce de vurguladığımız gibi suç-yaptırım konusunda geçici öğreticilerle öğretmenler arasında hiçbir ayrıma gidilmemiştir. Fakat öğretmenlerin yararlandığı hiçbir haktan kısmi zamanlı geçici öğreticiler yararlanamamaktadır. En çarpıcı örnek: Bu kişilerin, ortalama her ilde bulunan öğretmen evlerinin sunduğu imkanlardan dahi mahrum bırakılmasıdır. Aynı hizmeti yerine getiren kişilerin bu şekilde adaletsiz uygulamalara tabi tutulması, istihdam edilen personelden önemli bir verim alınamayacağının da bir göstergesidir. MEB bir yürütme organıdır. Aldığı kararlar, yaptığı uygulamalar tüm kamu kesimini-toplumu ilgilendiren, etkileyen karar ve eylemlerdir. Dolayısıyla yaptığı işlemlerde kamu yararını gözetmesi ve kamu yararını gerçekleştirici uygulamalarda bulunması gerekir. Fakat incelenen işlemlerde kamu yararını gerçekleştirici hiçbir yön yoktur.

Başta anayasa kriter olmak üzere kamu hizmeti, eşitlik vb. kriterler doğrultusunda bir takım eleştiriler getirdiğimiz kısmi zamanlı geçici öğreticiler uygulamasını, salt öğretmen açığını kapatmak için düşünülen yada sırf bu amaçla geçici bir süreliğine uygulanacak olan istihdam türü olarak görmemek gerekir. Bu ve benzeri yöntemler yapılması düşünülen ve bir takım işaretlerinin şimdiden verilmeye başlandığı **Kamu Personel Dönüşümü** projesinin en önemli personel istihdam yöntemi olacaktır. Bizim de tespit ettiğimiz gibi daha başlangıcında birçok hukuka aykırılığı beraberinde getirdiği bu düzenlemelerin ilerleyen süreçte mahkemelere taşınması kaçınılmazdır.

²⁶ Bir kanunun nasıl uygulanacağını göstermek vb. amaçlar için düzenleyici işlemler olarak belirttiğimiz tüzük,yönetmelik...gibi düzenlemeler Bakanlar Kurulu tarafından yapılabilir. Fakat MEB' in ilgili Bakanlar Kurulu Kararı nitelik,özlük,atama vb. her konuya ilişkin bir düzenlemedir. Bu açıdan kaçınılmaz olarak yasal bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

²⁷ **Fonksiyon Gaspı:** Yasama, yürütme, yargı fonksiyonlarındaki bozuklukların idare tarafından oluşturulmasıdır. Yürütmeye sarkma fonksiyon gaspı olamaz. Yürütme idare ile çoğu noktada aynı fonksiyona sahiptir.

2.2.2 Danıştay Kararları

Danıştay arşivinde bu konulara ilişkin bilgilere baktığımızda kısıtlı bilgilere ulaşmaktayız. Çünkü sözleşmeli personel uygulaması MEB için oldukça yeni bir uygulamadır. 2003 yılından itibaren uygulamaya başlanmıştır. Bu yüzden hali hazırda Danıştay'ın herhangi bir dairesi tarafından bu konuya ilişkin verilmiş bir karar söz konusu değildir. Fakat daha önceki bölümde bahsettiğimiz hukuka aykırılıklara benzer tespitlerle TÜRK-Eğitim SEN tarafından Danıştay'da açılmış bir dava mevcuttur. İlgili sendika tarafından bu uygulamanın temelini oluşturan ilgili Bakanlar Kurulu Kararı'nın iptali ve genelge hakkında yürütmenin durdurulması talebiyle Danıştay Başkanlığı'nda dava açılmıştır. Davaya ilişkin dilekçe 01.09.2005 tarihinde Danıştay 12.Dairesi' ne tebliğ edilmiştir. Davacı sendika söz konusu genelgenin ham anayasanın 128. maddesine hem de 657 DMK' nın çalışma hürriyeti ile ilgili hükümlerine aykırı olduğunu belirtmiştir. Sendika bunlarla birlikte kendi görüşü olarak da düzenlemelerin yasa ile yapılmasını geçici personel değil de sürekli-kadrolu personel alınması gerektiğini belirtmektedir. Dava henüz sonuçlanmamış Danıştay'da görüşülme aşamasındadır.

MEB' in taraf olduğu bu dava dışında ilgili konuya ilişkin başka bir dava yada dava sonucu görememekteyiz. Fakat sözleşmeli personel istihdamının kamu kesiminde yeni bir uygulama olmadığını daha önce belirtmiştik. 1980'den sonra yaygınlaşmaya başlamış ve günden güne sektörlerle birlikte değişimler yaşamasına rağmen sayısı sürekli artmıştır.(1988 yılındaki veriler itibariyle toplam 156.731 sözleşmeli personelden 143.624'ü KİT'lerde, 13.007' si diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaktadır. Bugün için ise kamu kesiminde toplam rakamları 450.000 civarındadır²⁸.) Bundan dolayı sözleşmeli personelin konu olduğu, MEB' deki uygulamalar için emsal teşkil edecek Danıştay Kararları'nı görmek mümkündür.

Bu kararlardan birisi Danıştay 12. Dairesi tarafından 2005 yılında 'Yargıtay Başkanlığı'nda 657 sayılı yasanın 4-B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak çalışan personelin açtığı dava üzerine verilen karardır²⁹.

²⁸ Abdülhalim EKE, 'Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Anayasa Mahkemesi Kararı', TODAİE Dergisi, 1992, 4. sayı

²⁹ Danıştay 12. Daire, Karar yılı 2005, Karar no 104, Esas yılı 2004, Esas no 2961, Karar tarihi 28.01.2005

İlgili davada davacı Yargıtay Başkanlığı”nın da sözleşmeli personel olarak çalışmaktadır. Fakat 2004 yılında sözleşmesi yenilenmemiştir. Bunun üzerine davacı Ankara 8. Bölge İdare Mahkemesi’ne açılan dava mahkemenin “Davanın adli yargının görevinde olduğu gerekçesiyle ret etmesi” üzerine dava Danıştay’a taşınmıştır³⁰.

Danıştay ilgili kararında şunu belirtmektedir:...”İdare Mahkemesinde dava konusu işleme karşı açılan dava mahkemece görev yönünden reddedilmiş ise de sözü edilen sözleşmenin ...Vakıf ile değil bir kamu kurumu olan Yargıtay Başkanlığı ile yapıldığı görülmektedir. Davanın görümü ve çözümü idari yargıya ait bulunmaktadır³¹.” Bu olayda Yargıtay yönetim kurulu ve Başkanlar Kurulu olmak üzere 2 idari organ vardır. Birey Yargıtay Başkanlığı ile hizmet sözleşmesi imzalamasına rağmen Yargıtay Yönetim Kurulu tarafından sözleşmesi yenilenmeyip işine son verilmiştir. Danıştay bundan dolayı olayın idari mercii tecavüzü açısından da değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir³². Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerle ilgili Bakanlar Kurulu Kararnamesinde öğretmenlerin MEB tarafından istihdam edildikleri, sözleşmeli çalıştırıldıkları belirtilmektedir. Fakat genelgenin 10. maddesinde “.... Eğitim kurumu müdürlüğünce tespit edilenler kurum müdürünün teklifi üzerine durumlarına göre il/ ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından uyarılabileceği gibi sözleşmeleri tek taraflı fesih edilebilir....” şeklinde hüküm bulunmaktadır. Dolayısıyla istihdam edilen personelin bilgisine hiç başvurulmadan milli eğitim müdürlüğünce personelin görevine son verilebilir. Bu durum Danıştay’daki davaya konu olan olaya benzer bir durumun yaşanabileceğini göstermektedir.

Danıştay’ın arşivinde bir diğer önemli kararda 2001 yılında 11. Daire tarafından verilen karardır³³. İlgili davada davacı büyükelçilikte sözleşmeli personel olarak çalışan personeldir. Davalılar ise “**Başbakanlık ve Dışişleri Bakanlığı**”dır. Davacı, sözleşmeli personel statüsünde çalışırken talebi doğrultusunda görevine son verilmiş ve SSK’den aylık bağlanmıştır. Fakat iş sonu tazminatı veya ikramiye ödenmesi yolundaki

³⁰ MEB ilk kısmi zamanlı geçici öğretmenler uygulamasını 2004 yılında bilgisayar ve İngilizce öğretmenleri için yapmıştır. Eğitim- Öğretim yılı tamamladıktan sonra bu öğretmenlerin büyük bir kısmı ile tekrar sözleşme imzalamamıştır. (Türk-Eğitim SEN Başkanı ile yapılan görüşme...)

³¹ Danıştay emsal teşkil edecek bu kararı kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin yargı yolunun neresi olduğunu açıkça göstermektedir.

³² İdari mercii tecavüzünü yetki tecavüzü olarak da adlandırabiliriz. Bir idari organın yetkili olmadığı bir alana sarkması, müdahale etmesi- kararlar almasıdır.

³³ K.2001/ 2335/ E. 2001/ 365....25.10.2001

başvurusu reddedilmiştir. Bunun üzerine davacı devletin kamu sektöründe sözleşmeli olarak çalışanlara kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmemesi şeklinde işlem tesis etmenin Anayasaya aykırı olduğunu iddia etmiştir. Başbakanlık ise savunmasında davacının çalışma sözleşmelerinde görevden ayrıldığında iş sonu tazminatı veya ikramiye alamayacağı hükmü bulunduğundan dava konusu işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığını belirtmiştir. Buna benzer savunmayı Dışişleri Bakanlığı' da yapmıştır. Ayrıca bakanlık sözleşmeli personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağını ve sözleşmelerine bu yolda hüküm konulamayacağını belirtmiştir. Buna benzer bir hükmü MEB' in ilgili Bakanlar Kurulu Kararı' nda da görmekteyiz.

İlgili genelgenin 13. maddesinde : “Öğretici olarak çalıştırılanlara sözleşmede yer alan ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz sözleşmelerine bu yolda hüküm konulamaz” şeklinde hüküm konulmuştur. Yine aynı genelgenin 11. maddesinde ise: “ Hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmez” şeklinde bir hüküm bulunmaktadır³⁴.

Danıştay verdiği kararda öncelikle 657 sayılı DMK' nunu incelemiştir. Sözleşmeli personel statüsünün 657'deki amacıyla kullanılmadığını devletin yürütmekle görevli olduğu asli- sürekli kamu hizmetlerinin tümünde sözleşmeli personel istihdam edilmekte olduğunu belirtmiştir. Bu kişilere herhangi bir toptan ödeme yapılmadığını fakat bu kişilerin memur statüsünde çalıştırılmış olmaları halinde emekliye ayrıldıktan sonra toptan ödeme yapılamayacağını söylemiştir. Danıştay, çalışanların Anayasa ile güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkının bu konudaki diğer hukuksal düzenlemelerde de yer b alması gerektiğini belirtmiş ve ilgili hukuksal düzenlemeleri eksik bulmuştur³⁵. Danıştay bu şekilde bir düzenlemenin yapılmamasını, sözleşmeli personel arasında iş sonu tazminatı ve ikramiye yönünden oluşan farklılığın giderilmemesinin eşitlik ilkesine ve hukuka aykırı bulmuştur. Davacının talebini kabul edip, parasal tutarların yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar vermiştir.

Danıştay'ın ilgili bu kararı MEB' in mağdur ettiği kişiler açısından emsal teşkil,1 edecek niteliktedir. Başta da belirttiğimiz gibi Danıştay' ın eksik bulduğu

³⁴ Bir öğretmenin sözleşmesinin il/ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından tek taraflı fesih edilebileceğini söylemiştik. Ayrıca öğretmenlerden gelen e- mail bilgilerinde 3 ay sonra görevine son verilip hiçbir tazminat alamayan öğretmenlerin bulunduğu bilgisi verilmektedir.

³⁵ MEB' in ilgili Bakanlar Kurulu Kararında da aynı ifadeleri görebilmekteyiz. Bu açıdan bu düzenlemelerde, eksik düzenlemedir.

hukuksal düzenlemeler aynı şekilde MEB tarafından da ilgili kararnamede tekrarlanmıştır. Şu anda gündeme fazla gelmese de benzer davaların gündeme geleceğinden kuşku yoktur. Fakat 2001 yılında verilen bu karar MEB tarafından dikkate alınması gerekmekte idi.

Sözleşmeli öğretmenleri bu şekilde geniş bir perspektifle ele aldıktan sonra MEB' in bir diğer öğretmen istihdam türü olan Ders Başına Ücretli Öğretmenleri değerlendirmek gerekir.

2.3 Ders Başına Ücretli Öğretmenler

MEB' in 3.bir öğretmen istihdam türü olan **Ders Başına Ücretli Öğretmenler**, girdiği ders sayısına göre ücret alan öğretmenlerdir. Bu istihdam türü istisnai türlerden biridir. Bununla ilgili çok fazla sayısal veri bulmak oldukça zordur. Bu öğretmen istihdam türü "**Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar**" başlıklı Bakanlar Kurulu kararıyla düzenlenmiştir. Öğretmenlerin maaşları karşılığında haftada kaç derse girecekleri, kaç dersin ek ders olarak kabul edileceği, kaç dersin ek ders ücretine tabi olacağı MEB tarafından ilgili kararda belirtilmiştir³⁶. Örneğin kararın 5. maddesinde okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin haftada 18 saat, atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin haftada 20 saat branşlarında derse girmeleri zorunludur.

Bu öğretmen istihdam türü öğretmen sayısının yetersiz olması halinde kullanılan bir istihdam türüdür. Ayrıntılı düzenleme ilgili kararın “Ders Ücreti Karşılığı Görevlendirme” başlıklı 9. maddesinde yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre: Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla, aylık karşılığı ders ve ek ders görev saatlerini doldurup doldurmadıklarına bakılmaksızın sınıf öğretmenlerine haftada 8 saate, resmi görevi bulunmayanlar ve emeklilere ve okul öncesi, ilköğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate, ortaöğretim kurumlarında haftada 24 saate kadar görev verilebilir, şeklinde belirtilmiştir.

³⁶ Bakanlar Kurulu Kararı:..2/12/1998-98/12120Resmi Gazete:16/12/1998-23555

Görüldüğü gibi bu kişiler, başka bir eğitim kurumunda resmi görevlerinde bulunabilecekleri gibi resmi görevini tamamlamış-emekli olmuş kişiler de olabilir. Bu kişilere ilişkin düzenlemeler bunlarla sınırlıdır. Diğer haklarına ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. Çünkü bu öğretmen istihdam türü ya mevcut öğretmenlerin ikinci bir işi yada emekliye ayrılmış öğretmenlerin ek işidir. Öğretmenlerin alacakları ders ücreti de yine MEB tarafından belirlenip aylıklarına eklenmektedir. Bu kişilerin sistemdeki sayısı net olarak belli değildir. Fakat bu istihdam türünün, öğretmen sayısının yetersizliği sonucu kullanılan bir istihdam türü olduğu bilgisinden hareketle sistemde, 60.000'e yakın öğretmen açığı bulunduğundan 60.000 civarı ders başına ücretli öğretmenin yer alması gerekir. Bu tamamen bir varsayımdır. Bu şekildeki öğretmenlerin özellikleri net olmadığından sayılarını da belirlemek oldukça güçtür³⁷. Sonuç olarak kendine has özelliği ile sistemde 3. bir öğretmen türü olarak yer almaktadır.

SONUÇ

Çalışmamızın temel ögesi olan MEB en fazla memuru bünyesinde barındıran bir idari organdır. Bu idari organın en önemli personeli "eğitim hizmetini" doğrudan doğruya yerine getiren öğretmenlerdir. Araştırma boyunca belirttiğimiz gibi MEB öğretmenleri 3 kategoride toplamaktadır: Kadrolu öğretmenler, Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmenler ve Ders Başına Ücretli Öğretmenler. Üç istihdam türü de aynı işi yapmakta, görevlerini aynı ortamda yerine getirmektedirler. Fakat birbirinden tamamen farklı haklara, ücretlere, sosyal statülere sahiptirler. Buradaki asıl sorun bizim de çalışmamızda odaklandığımız kısım olan MEB' in Gelecek Sözleşmesi Olmayan Öğretmen uygulamasıdır, MEB' de bu alana doğru bir eğilimin olmasıdır.

Kamuoyundaki kullanımıyla sözleşmeli personel son yıllarda ülkemizdeki önemli tartışma konularından birisidir. Sistemimizdeki çarpıklığın bir göstergesi olarak; masaları silen, memurlara çay getiren hizmetliler de DMK' da yardımcı hizmetler sınıfında kamu görevlisi olarak kabul edilmektedir. Bu da haklı olarak yapılan işin ne ölçüde asli ve sürekli kamu hizmeti olduğunu akla getirmektedir.

Çünkü aynı işi bir başkasına işçi sıfatıyla gördürebilmek mümkündür. Bu tartışmalarda yapılan işler birbirinden tamamen farklı işlerdir. Fakat MEB' ında

³⁷ Bir kısmı emekli olup ders başına ücretli öğretmen olarak görev alabilir bir kısmı halen öğretmen olmasına rağmen ders başına ücretli öğretmen olabilir. Herhangi bir sınırlama söz konusu değil.

kadrolu öğretmenlerin de, sözleşmeli çalışan öğretmenlerin de yaptıkları işler birbirinin aynısıdır. Aynı işte hem sözleşmeli personel hem de memur çalıştırılmaktadır.

Personeli, yapılan işin niteliğine bakılmaksızın sözleşme imzalanmışsa sözleşmeli personel, atama yapılmışsa memur olarak görmek yanlıştır. Anayasanın da belirttiği -iş- kriteri temel ölçüt atama yapılmışsa memur olarak görmek yanlıştır. Anayasanın da belirttiği -iş- kriteri temel ölçüt olarak alınmalıdır. Bu yüzden MEB' nin gelecek sözleşmesi olmayan öğretmen istihdamındaki -öğretmen açığını kapatma gerekçesi- haklı bir gerekçe değildir. Öğretmen açığının olduğu aşikardır ve bu açığın bir an önce giderilip öğretmen adaylarının mesleklerine kavuşturulması gerekir. Fakat bu açık, Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiler uygulamasıyla değil işin niteliğine uygun Kadrolu Öğretmenler ile kapatılmalıdır yada Sözleşmeli Öğretmen uygulamasına devam etmek isteyen MEB, genel idare esaslarına göre yürüttüğü asli ve sürekli kamu hizmetinin sınırını tekrar tayin etmek zorundadır. Bu satırlar yazılırken Milli Eğitim Bakanı Hüseyin ÇELİK katıldığı bir TV programında: “Ellerinde 16.000 kadronun boş olarak beklediğini 20.000 öğretmenin ise emekliye ayrıldığını” belirtmiştir³⁸. Milli Eğitim Bakanı 16.000 kadroya öğretmen atayacaklarını, bu atamaların da şubat ayı içerisinde gerçekleşeceğini belirtmiştir. Bu noktada MEB sözleşmeli öğretmenleri kadrolu öğretmenliğe mi geçirecek yoksa yeni öğretmenler mi alacak? Tam olarak belli değildir. Aslında burada açıklanması gereken husus MEB’ in elinde 16.000 boş kadro varken niçin 20.000 sözleşmeli öğretmen istihdam etmesidir. Bu ve benzeri soruları artırmak mümkündür. Yapılan uygulamalar geleceğe ilişkin yeni bir öğretmen türünün yaratılacağını göstermektedir. Kavramların bu kadar birbiri içine girdiği, kamuya ait her özelliğin yozlaştırıldığı bir ortamda eğitim sistemimizin ana ögesi olan öğretmenlerde yaşanan bu gelişmeler kamunun geleceği açısından endişe vericidir. Bu noktada başta parlamento olmak üzere hepimize önemli görevler düşmektedir. Ne de olsa **EĞİTİM SART!!!!...**

³⁸ CNN Türk/15/01/2006/”Ankara Kulisi”

KAYNAKÇA

Ankara Üniversitesi, **SBF Dergileri**

Ankara Üniversitesi, **TODAİE Dergileri**

ERDOĞAN Mustafa, **Türkiye”de Anayasalar ve Siyaset**, Liberte Yayınları, 4.Bası

GÜLER Birgül Ayman, **Kamu Personeli Sistem ve Yönetim**, İmge Kitabevi, 1.Bası

GÜLER Birgül Ayman, **Yeni Sağ ve Devletin Değişimi**, İmge Kitabevi, 2. Bası

GÜNDAY Metin, **İdare HUKUKU**, İmaj Yayıncılık, 8. Bası

KARAHANOGULLARI Onur, **Kamu Hizmeti**, Turan Kitabevi, 2. Bası

SABUNCU Yavuz , **Anayasaya Giriş**, İmaj Yayıncılık, 11.Bası

TOROSLU Nevzat, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Savaş Yayınevi, 2005

YILMAZ Mustafa, **Avrupa Birliği: Çağdaş Uygarlığın Yolu Mu, Ulusal Egemenliğin Sonu Mu?”**, Hacettepe Yayınları, 2005

İnternet Kaynakları

www.personelgenmudurlugu.gov.tr

www.meb.gov.tr

www.ankara.edu.tr

www.todaie.org.tr

www.ankara.edu.tr

www.tbmm.gov.tr

www.gazeteoku.com

www.danistay.gov.tr

www.google.com

www.mulkiye.org

www.cnnturk.com

www.egitim-sen.org

www.memurlar.net